



PSICOLOGÍA DEL TRABAJO, DE LAS
ORGANIZACIONES Y EN RRHH

ANÁLISIS Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD PERCIBIDAS COMO NO NECESARIAS POR USUARIOS/AS DE ORIENTACIÓN LABORAL

Trabajo Fin de Máster

Alumno: Raúl Cobo Palomino
A1398806@uji.es

Tutora: María Lidón Nebot Gresa
Curso académico: 2019/2020
Fecha de lectura: 21/06/2020

Resumen

La brecha entre las competencias desarrolladas en los entornos educativos y las exigidas por el mercado laboral aumenta a medida que van cambiando los puestos de trabajo, y cada vez es más difícil reconocer ciertas competencias que, son reclamadas por los/as empleadores/as, son necesarias para mantenerse empleable y/o cubrir una vacante en las diferentes áreas laborales.

Esto hace que el trabajo de los/as orientadores/as laborales se convierta en una búsqueda continua de tácticas para aumentar la empleabilidad de los/as usuarios/as que participan en los itinerarios personalizados de inserción (IPI), modulando el itinerario a medida que se va conociendo el/la usuario/a y van apareciendo dificultades en las estrategias empleadas para aumentar las posibilidades de inserción laboral, dificultades que en ocasiones se produce por la percepción de que ciertas competencias no son necesarias para el puesto al que postulan, condicionando el comportamiento de la persona hacia la adquisición o mejora de estas.

Este trabajo presenta una herramienta y un proceso insertado en un itinerario personalizado de inserción que trata de fomentar la adquisición de aquellas competencias que reclaman las empresas, creando una percepción de necesidad que anime al/a usuario/a a realizar conductas para la adquisición de estas, arrojando luz a aquellas competencias que por su naturaleza o desconocimiento de su usabilidad en los diferentes puesto de un área laboral, se perciben como no necesarias para conseguir un empleo en el sector que desea el/la usuario/a.

Palabras clave: Competencias, Empleabilidad, orientación, itinerario, laboral, inserción

Abstract

The gap between the skills developed in educational settings and those required by the labour market increases as jobs change, and it is increasingly difficult to recognize certain competences that are demanded by employers, such as necessary to remain employable and or fill a vacancy in the different work areas.

This makes the work of job counsellors become a continuous search for tactics/ techniques to increase the employability of the users participating in the personalized insertion routes(IPI), modulating the itinerary as you get to know the user and difficulties appear in

the strategies used to increase the possibilities of job placement, difficulties that sometimes arise due to the perception that certain competences are not necessary for the position to which they apply, conditioning the behaviour of the person towards the acquisition or improvement of these.

This work presents a tool and a process inserted in a personalized itinerary of insertion that tries to promote the acquisition of those competences that companies demand, creating a perception of need that encourages the user to carry out behaviours for the acquisition of these, throwing light on those skills that by their nature or lack of knowledge of their usability in the different positions in a work area are perceived as not necessary to get a job in the sector that the user wants.

Keywords: Competences, employability, orientation, itinerary, work, insertion.

Índice

1. Introducción	4
1.1 Descripción y definición del tema a trabajar	4
1.2 Revisión literaria	4
1.2.1 Antecedentes	4
1.2.1.1 Competencias	5
1.2.1.2 Competencias de empleabilidad	9
1.2.2 Orientación laboral	11
1.2.2.1 Concepto	11
1.2.2.2 Los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI)	11
1.2.2.3 La reestructuración cognitiva.	11
2. Objetivos	12
2.1 Objetivo general	12
2.2 Objetivos específicos	12
3. Metodología	13
3.1. Método	13
3.1.1 Participantes	13
3.1.2 Instrumentos	13
3.2. Procedimiento	14
3.2.1 Revisión bibliográfica.	14
3.2.2 Desarrollo del cuestionario	14
3.2.3 Análisis del cuestionario.	19
3.2.4 Grupos experimental/control	19
3.2.5 Desarrollo del itinerario de inserción personalizado	20
3.2.5.1 Reestructuración cognitiva.	21
3.2.6 Evaluación de la intervención	22
3.3. Temporalización	22
3.3.1 1ª Etapa: revisión bibliográfica y extracción de competencias	22
3.3.2 2º Etapa: Prueba piloto	22
3.3.3 3º Etapa: Análisis del cuestionario	22
3.3.4 4º Etapa: Comienzo de los itinerarios de inserción personalizados con la pasación inicial del cuestionario	22
3.3.5 5º Etapa: Evaluación de la sensibilidad al cambio del cuestionario y el efecto de la subfase de reestructuración cognitiva	22
3.3.6 6º Etapa: Recopilación de datos de inserción	23
4. Resultados esperados	23
5. Presupuesto	23
6. Conclusiones finales	24
6.1. Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster.	24
6.2. Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso del TFM	28
7. Referencias	29
8. Anexos	32

1. Introducción

1.1 Descripción y definición del tema a trabajar

El siguiente trabajo está enfocado a la introducción de una nueva fase en los itinerarios personalizados de inserción, que permita descubrir al/la usuario/a las competencias que percibe como no necesarias para mejorar su empleabilidad, y descubra la necesidad de adquirirlas o mejorarla, y de esta manera motivar conductas para la adquisición de dichas competencias.

1.2 Revisión literaria

1.2.1 Antecedentes.

El concepto de competencia comenzó a popularizarse durante los años setenta y ochenta, anterior a esas fechas se valoraba la adaptación de una persona a un puesto de trabajo en base a las medidas obtenidas en inteligencia, personalidad y aptitudes, y bajo modelos de interpretación que indicarían si el individuo es apto o no para el puesto, dichos constructos se agrupaban en los denominados rasgos de la persona y eran utilizados en los procesos de selección para predecir el comportamiento y productividad de los aspirantes al puesto (Aguelo y Coma, 2016). Durante los años setenta y ochenta, los cambios laborales y sociales forzaron a las empresas a cuestionarse la filosofía con la que entendían a los trabajadores, obligando a estas a considerar a las personas como un gasto necesario si querían mantener y/o mejorar su competitividad, más que como un coste a reducir (Quero, Berrocal, y Martín, 2002).

McClelland (1961) estudió los rasgos psicológicos que tenían los emprendedores en esa época, donde incorporo la “necesidad de logro” relacionándola con la probabilidad que tenía una persona de crear una empresa y estar motivado hacia el éxito (Olmos, 2011), y es en la motivación al éxito donde Aguelo y Coma (2016) ven “uno de los más poderosos estímulos de la motivación individual” como diferencia en el desempeño que desarrollan o desarrollarán dos individuos con perfiles de rasgos similares, interpretando estos autores esa visión como el origen del enfoque de competencias. Estos autores exponían los rasgos como lo que la persona “es”, haciendo de los rasgos algo estable, y por otro lado entendían las

competencias como lo que la persona “hace” dándole una propiedad dinámica y adaptable a las necesidades, situaciones y entornos (Aguelo y Coma, 2016)

1.2.1.1 Competencias.

Remontándonos un poco en el tiempo, fue la revolución industrial inglesa, la cual comenzó en el siglo XVIII (1750-1780) y duró hasta mediados del siglo siguiente (Urdangarín y Albadetrecu, 1982, citado por Palacios, 2004) la que cambió por completo el esquema laboral y productivo de la sociedad. Durante dicha revolución las empresas desarrollaron técnicas para una mejora continua de la productividad en base al aumento de la producción y disminución de costes, y la actuación laboral de los trabajadores se centraba exclusivamente en trabajo predefinido y estrictamente esquematizado, donde cualquier aporte que pudiera presentar el trabajador carecía de valor (Alarcón, 2002). Fue en los años cincuenta cuando comenzaron a aparecer los primeros estudios de la mano de (Lewin, 1951; Argyris, 1957; Maslow, 1954; McGregor, 1960; Likert, 1965 citados por Sánchez, 2008) que sugerían darles utilidad a las capacidades de los trabajadores, destacando la resolución de conflictos, la comunicación y la creación de los ambientes laborales positivos entre otros (Sánchez, 2008).

Actualmente hay una división clara en lo que se denominan competencias, por un lado, se encuentran las competencias específicas, aquellas que se centran en conocimientos concretos para puestos de trabajo u ocupaciones concretas, por otro lado, se encuentran las competencias transversales, aquellas que son necesarias en una amplia gama de puestos u ocupaciones laborales, independientemente de las particularidades sujetas a dichas ocupaciones, permitiendo a la persona el uso de estas competencias en un puesto u otro (Barrio, 2005). Cada vez son más los empleadores que requieren competencias genéricas, debido a que son la base para desarrollar las competencias específicas que necesita o necesitará la organización, además de, la utilidad que tiene por si solas ciertas competencias genéricas, como pueden ser el trabajo en equipo, la comunicación o la creatividad (Martín, 2016).

A la velocidad que se van desarrollando las organizaciones se va generando una brecha entre las competencias existentes y las exigidas por estas, generando puestos de trabajo que solo son cubiertos por personas con las competencias del momento, existiendo de esta manera

una diferencia entre competencias nuevas o actuales y competencias antiguas (CEE, 1996. Citado Martín, 2016)

En base a lo expuesto en el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), las competencias transversales serían, como afirma Romero (2016) “aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que permiten un desempeño exitoso en diversas tareas y funciones, lo que las hace transferibles a distintos ámbitos, incluidos los extralaborales, y permitan a los graduados desenvolverse satisfactoriamente en un entorno social y económico cambiante” (p.17). Esta definición coge como centro a los graduados y a competencias que parece ser que se pueden obtener en el entorno universitario. Aunque en la actualidad es una de las definiciones más acertada, esta ha ido mutando a medida que la estructuras y necesidades laborales han ido cambiando (Romero, 2016).

En el contexto de las competencias transversales, en 1992, un estudio elaborado por la comisión del secretario del departamento de trabajo de los Estados Unidos, sobre el logro de las habilidades necesarias (SCANS) por sus siglas en inglés, realizado para la revista America 2000, plasmó una visión de futuro para la educación, donde presentaba las competencias serán necesarias, los conocimientos que serán requeridos y los cambios que deben hacerse en las escuelas para adaptarse a la nueva era, en este estudio se introducían las competencias y competencias fundamentales, que más adelante se pasarían a denominar competencias transversales, que serán de gran importancia para el desarrollo laboral de la sociedad. Estas estaban divididas en dos bloques, el primero denominado como competencias, se subdividía en cinco competencias donde cada una de estas aglutinaba una serie de capacidades y habilidades, estas eran competencias en recursos: capacidad para distribuir el tiempo, el dinero, el material, el espacio y a las personas; competencias interpersonales: capacidad para trabajar en equipo, destreza para enseñar a otros, habilidad para dar servicio a los clientes, liderazgo, habilidad para la negociación y capacidad para un trato intercultural afectivo; competencias con la información: capacidad para adquirir y evaluar datos, capacidad para organizar y mantener archivos, habilidad para la interpretación y comunicación y manejo de los ordenadores; competencias en sistemas: capacidad para comprender los sistemas sociales, las organizaciones y la tecnología, habilidad para controlar tareas y corregirlas y capacidad para generar diseños que mejoren los sistemas; competencias en tecnología: capacidad para seleccionar equipos e instrumentos de trabajo, capacidad para usar la tecnología en tareas concretas, habilidad para mantener y solucionar los problemas

surgidos con la tecnología. El segundo bloque se denominó competencias fundamentales y estaba centrado en competencias de índole más individual, este bloque se subdividía en tres competencias y cada una de ellas aglutinaba una serie de capacidades, actitudes y cualidades de aspecto personal, estas eran las capacidades básicas: capacidad lectora, de redacción, capacidad para comprender las reglas aritméticas y matemáticas y capacidad para expresarse y escuchar; aptitudes analíticas: creatividad, capacidad para tomar de decisiones, capacidad para resolver problemas, capacidad imaginativa y capacidad de aprendizaje y razonamiento; cualidades personales: responsabilidad, autoestima e integridad, habilidad para socializar y autocontrol (Department of Labor, Washington, DC. Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills [SCANS], 1992, p. 9). Estas competencias que expresaban en 1992 serían de vital importancia en años posteriores. Pereda, Berrocal y López (2002) presentaban las competencias como la parte más visible de las diferentes características que componían a la persona, estos autores exponían que debajo de las competencias se encontrarían las aptitudes, habilidades, actitudes, valores y conocimientos del individuo, así como sus rasgos de personalidad y sus motivaciones, bajo esta premisa, los equipos de recursos humanos necesitarían disponer de un sistema preciso para poder seleccionar al candidato con mejor eficacia, que fuera más eficiente y con mayor seguridad en su puesto, presentando de esta manera el enfoque de competencias (Quero, Berrocal y Martín, 2002), bajo esta línea, Alarcón (2002) presentó la necesidad de la formación en competencias de organización, planificación, de trabajo en equipo, del manejo de la información así como el trabajo con la tecnología (Alarcón, 2002) competencias que cada vez más irían cogiendo protagonismo con el paso del tiempo, dando lugar a la aparición de competencias nuevas, debido a que las actividades laborales iban encaminándose hacia el uso, cada vez más, de competencias mentales más que físicas, donde el trabajo con la información, la capacidad de resolver problemas y poder gestionar la incertidumbre (Peiró, 2004) serían competencias clave vinculadas a la mayoría de los puestos de trabajo que se estaban generando en la época.

Barrio (2005) observó que la economía ya no se centraba en la producción y distribución de productos, sino, que este centro lo había ganado las empresas productoras y distribuidoras de, como expresa Barrio (2005) “saber e información” (p.21) esto estaba desligando las competencias adquiridas en el contexto académico, con las competencias requeridas en el contexto laboral, Barrio presentó una tabla donde exponía las diferencias que se daban en el campo educativo y en el campo laboral, estas hacían alusión a diferencias entre la homogeneidad en las relaciones grupales en el entorno educativo y la heterogeneidad en las

relaciones grupales en el entorno laboral, la estructuración de las tareas y los resultados que se esperan del alumno y la desestructuración del aprendizaje en el entorno laboral, la claridad y evidencia de los resultados que se evaluarán en el entorno educativo y el desconocimiento de cuál de los múltiples resultados se valorará en el entorno laboral, la estructuración de la información que recibe el alumno y la ambigüedad de la situación de la localización de la información que se da en el contexto laboral, la homogeneidad de los roles entre alumnos y la heterogeneidad de roles entre los trabajadores, la claridad entre esfuerzo y resultado que tienen los alumnos y la ambigüedad entre esfuerzo y resultados que se tiene en los entornos laborales, los objetivos individuales del alumno se enlazan con el rendimiento individual de este y los objetivos individuales de los trabajadores dependen del conjunto del equipo de trabajo, estas diferencias tan acusadas hacen que las competencias adquiridas en el contexto educativo solo sean válidas para contextos educativos, bajo su punto de vista, para Barrio las competencias transversales deberían tener un contenido relacionado con la *dimensión cognitiva*: manejo de la información, conocimiento técnico y científico general y específico, la *dimensión relacional*: trabajo en equipo y comunicación social, *dimensión personal*: ser flexible y adaptable, tener creatividad y facilidad de aprendizaje (Barrio, 2005). Se observa como las competencias transversales necesarias en la nueva era van cogiendo forma.

En 2012, un estudio que presentó Rodríguez (2012) para su tesis doctoral exponía las competencias que los egresados universitarios presentaban como las de mayor importancia para la inserción laboral, estos egresados consideraban que, la comunicación oral/escrita, la adaptabilidad, la facilidad para el aprendizaje nuevo, la planificación y organización, y la capacidad de trasladar el conocimiento teórico a la práctica eran las competencias que mejor empleabilidad generaban. Estas competencias que remarcaban, aunque siguen la misma línea de las más importantes, no eran todas las idóneas que el mercado laboral exigía, en la misma investigación los resultados reflejaron que los estudiantes egresados tenían mejor dominio de las competencias en capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo, comunicación y adaptabilidad a las nuevas circunstancias, mientras que, las competencias menos dominadas fueron las de un segundo idioma, el conocimiento de culturas diferentes, la iniciativa, el emprendimiento, el análisis crítico y el autoconocimiento. Como se observa, los estudiantes desarrollaban mejor las competencias transversales que consideraban necesarias para la empleabilidad, y peor las que no las consideraban tan necesarias o no tenían el conocimiento de su necesidad, Rodríguez en su investigación encuentra que las competencias más demandadas por las empresas son la capacidad de resolver problemas, entereza ante las

presiones del puesto de trabajo, habilidad para el manejo de la tecnología de la información y la comunicación (TIC), capacidad para gestionar el tiempo, ser planificado y organizado y tener coordinación (Rodríguez, 2012), competencias muy en línea con los cambios que venía prediciéndose hace dos décadas.

La universidad como institución, debe proveer a los estudiantes de las competencias que la sociedad laboral le exigirá para su inserción, de ahí que se haya activado un sistema común en Europa de educación basada en competencias transversales que deben estar asociadas a las demandas del mercado laboral, aún con estas medidas, España es uno de los países con mayor desajuste entre cualificación del empleado y el puesto que ocupa, siendo esta de un 30,65% de sobrecualificación durante el primer empleo y de un 27,52% durante el último empleo (Michavila, Martínez, Martín, García y Cruz, 2016).

Por otro lado, fuera de la formación universitaria, nos encontramos sectores poblacionales como son los de riesgo de exclusión social y aquellos de baja cualificación que desconocen aún más las competencias transversales necesarias para la empleabilidad (Vázquez y Barrera, 2017) (Vega, Bello y García, 2018), debido a este desconocimiento, aumentan drásticamente sus probabilidades de quedar fuera del círculo de la inserción laboral. Lo que para un grupo una competencia fundamental de empleabilidad es el dominio de la tecnología y las TIC ya que se le requerirá de esta en su puesto de trabajo, para otro grupo la competencia fundamental es el manejo de la tecnología y las TIC, ya que las necesitan para tener acceso a muchas de las ofertas que se publican y a las que se acceden mediante estos medios (Aguilera, 2010) bajo esta visión nos encontramos que un único compendio de competencias transversales para construir las competencias de empleabilidad no es una herramienta útil para todos los grupos.

1.2.1.2 Competencias de empleabilidad.

Como se ha podido observar en lo anteriormente expuesto, las competencias han ido evolucionando a razón de cómo iba cambiando el entorno laboral, como iba creciendo la incertidumbre y cómo iban apareciendo nuevas formas de interactuar. Se ha ido observando como las competencias transversales han ido ganando terreno en favor de lo que puede aportar el empleado en el momento de la contratación y en un futuro próximo, pero no lo son todo para ser empleable, por lo que el concepto de competencias de empleabilidad se convierte en un apéndice de las competencias transversales, pues actualmente la dicotomía

de tener una competencia transversal o no, no es concluyente, luego el cómo las gestionas, las modulas, las adaptas y como las cambias para ser eficiente ante nuevas circunstancias, son nuevas competencias que declinan la balanza de la empleabilidad, antes se exigía el conocimiento de la tecnología, ahora dominarla, antes se pedía ser capaz de liderar ahora ser capaz de autoliderarse. Al acelerarse la evolución del trabajo, las competencias de hoy no serán las de mañana, por lo que las competencias de empleabilidad se caracterizarán por permitir la capacidad de aprender continuamente, evolucionar y adaptarte, dejando ya en lo antiguo la adquisición de competencias para toda la vida una vez adquiridas.

Para este trabajo seguiremos el modelo de empleabilidad que proponen Sebastián Rodríguez Espinar, Anna Prades Nebot y Albert Basart Capmany (2007) la empleabilidad estaría determinada por los conocimientos propios que tiene la persona (saber), la habilidad para realizar tareas de manera profesional (saber hacer), así como, la capacidad de tener un juicio crítico y autónomo (saber ser) y la capacidad para tener mantener relaciones interpersonales haciendo uso de la inteligencia emocional para fomentar lazos profesionales (saber estar) (Rodríguez, Prades y Basart, 2007 y CLAD, 2016), así como, habilidades que dispongan a la persona desempleada a autopromocionarse, a conocer el entorno laboral, sus requisitos y oportunidades que brinda, la localización de la información, habilidades para generar proyectos profesionales, tomar decisiones correctas, asimismo tener habilidad para autoconocerse, la empleabilidad también requerirá una actitud y disponibilidad positiva hacia la movilidad ocupacional y geográfica para adaptarse a los nuevos entornos laborales, la persona en búsqueda de empleo también tendrá que ser capaz de presentar de la mejor forma su potencial a través de currículum y las entrevistas personales (Rodríguez, Prades y Basart, 2007).

Avanzando en el tiempo el “barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición máster, 2017” siendo estas: habilidad en el manejo de la TIC, autonomía en el aprendizaje, trabajo en equipo, habilidad comunicativa, adaptabilidad a nuevas situaciones, capacidad para tomar decisiones, capacidad de trabajo interdisciplinar, idiomas, capacidad creativa, capacidad de análisis, capacidad organizativa, habilidad para innovar, habilidad para gestionar la presión, orientación a la calidad, habilidades interpersonales, capacidad para asumir responsabilidades, ética, iniciativa, capacidad crítica, autónoma, capacidad para ser independiente y liderazgo (Martínez Vázquez, García, Michavila, Martín y Cruz, 2018).

“Flexiguridad, la clave de la seguridad para los trabajadores no estará en «estar empleados», sino en «ser y mantenerse empleables»” (Aguelo y Coma, 2016)

1.2.2 Orientación laboral.

1.2.2.1 Concepto.

La incorporación al mundo laboral de las personas le exige cumplir una serie de requisitos que se adecuen a las exigencias del mercado de trabajo, es ahí donde entra en concepto de orientación laboral. Esta comprende las acciones de apoyo, ayuda y acompañamiento, pero también el impulso al autoconocimiento, conocimiento del entorno laboral, la motivación y la búsqueda de información que facilite la búsqueda de empleo (Galilea, 2001).

1.2.2.2 Los Itinerarios Personalizados de Inserción (IPI).

Los itinerarios personalizados de inserción son acciones que realizan los orientadores laborales para facilitar la inserción en el mercado laboral de los/as usuarios/as del servicio, estos suelen desarrollarse en tres fases, acogida: en esta fase se busca conocer las necesidades del/a usuario/a y se tratará de fomentar la participación, dar y recoger la información necesaria, valorar las habilidades de búsqueda de empleo, extraer un perfil del/a usuario/a, e informar sobre los recursos existentes (Avilés y Cobos, 2011), la segunda fase es la de desarrollo: en esta fase es donde se desarrolla el itinerario en sí, ciñéndose a las necesidades presentadas por la persona, y acompañándola hacia el empleo, durante el desarrollo se produce en 4 subfases, la orientación y el asesoramiento, la formación para el empleo, la creación del itinerario laboral, y el seguimiento y acompañamiento de la persona en el camino hacia la inserción laboral, el itinerario finaliza con la fase de cierre: esta fase cierra el ciclo devolviendo una valoración general a la persona una vez terminada toda la intervención (Ceniceros y Oteo, 2003).

1.2.2.3 La reestructuración cognitiva.

La reestructuración cognitiva se centra en atenuar aquellos pensamientos poco adaptativos, como son el pensamiento dicotómico, la negación de las cosas o circunstancias positivas, las sobregeneralizaciones o las atribuciones incorrectas entre otros, para facilitar un cambio de conducta en la persona (Estrada, 2017). Dobson y Dobson (2009) propuso tres preguntas que

centrarían cada intervención, la primera sería “¿Cuál es la evidencia a favor y en contra de ese pensamiento?” tratando de hacer ver al cliente la irregularidad de su pensamiento, en la segunda intervención se le preguntaría “¿Cuáles son las maneras alternativas para pensar en esa situación?” para que cliente pueda ver otras formas de pensar más adaptativas y en la tercera intervención se le preguntaría “¿Cuáles son las implicaciones de pensar de esa manera?” para que comprenda los problemas que le puede causar ese tipo de pensamientos (Dobson y Dobson, 2009 citado por Estrada, 2017).

la reestructuración cognitiva es una herramienta verbal del psicoterapeuta (Froján y Calero, 2011) que utiliza para conseguir cambios en esos pensamientos de la persona que le provocan distorsiones cognitivas (Froján, Calero y Montaña, 2006 citado por Froján y Calero 2011).

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Insertar en un itinerario personalizado de inserción una subfase de reestructuración cognitiva que fomente la adquisición de competencias necesarias de empleabilidad demandadas por un área laboral concreta y facilite la inserción laboral.

2.2 Objetivos específicos

- Crear un cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad que permita valorar las competencias que los diferentes grupos de usuarios consideran necesarias para ser empleables en el área laboral de su interés.
- Crear una subfase de reestructuración cognitiva que ayude al/a usuario/a a comprender la necesidad de adquirir aquellas competencias que no considera necesarias para su empleabilidad y sí las demanda el área laboral donde quiere trabajar.

3. Metodología

3.1 Método

3.1.1 Participantes.

El estudio prevé la participación de 4 orientadores/as laborales privados/as, así como, 52 usuarios/a de servicios de orientación laboral 14 del Andalucía Orienta y 38 del programa ERACIS de Cruz Roja, la distribución final de los/as participantes se realizará una vez confirmada su participación, realización de los cuestionarios propuestos y finalizado el itinerario personalizado de inserción. Además, será necesaria la colaboración de reclutadores/as especializados/as en las áreas administrativas, sociales, científicas, técnicas y de oficios.

3.1.2 Instrumentos.

Para introducir la subfase de reestructuración cognitiva en el itinerario personalizado de inserción se requiere una evaluación de las competencias que los/as usuarios/as interpretan como necesaria para mejorar su empleabilidad y aquellas que no las consideran necesarias, es por eso que se propone, debido a la dificultad de evaluar las variables mediante un instrumento predefinido y estandarizado, la construcción de un cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad. Para ello, El instrumento estará construido en 3 bloques.

El primero constará de un cuestionario sociodemográfico (anexo 1) donde se recogerá los datos de edad, género, nivel educativo, si está o no desempleado/a, tiempo desempleado/a, situación familiar, nivel educativo de los progenitores, asistencia anteriormente a orientación laboral, años de experiencia en el sector demandado.

El segundo bloque constará de un cuestionario que recogerá datos sobre las habilidades para la búsqueda activa de empleo (anexo 2) como la autopromoción, conocimiento del entorno laboral, requisitos que exige el entorno laboral, oportunidades que brinda el entorno laboral, localización de información útil, habilidades para generar un proyecto profesional, autoconocimiento, disponibilidad para la movilidad, habilidad para desarrollar un currículum y habilidad para realizar una entrevista profesional.

El tercer bloque recogerá información sobre evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad. Este bloque alberga las competencias necesarias en las áreas administrativas, sociales, científicas, técnicas y de oficios.

3.2 Procedimiento

Ya concretado el objetivo de la investigación y realizada la búsqueda bibliográfica para el desarrollo del marco teórico se procederá a la elaboración del cuestionario en base a las referencias principales. Entre las referencias más relevantes para su elaboración destacan: el “barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición máster, 2017” (Martínez Vázquez, García, Michavila, Martín y Cruz, 2018). En las siguientes líneas, se presenta cómo se diseñará la escala de competencias y el proceso de validación de contenido y pilotaje hasta presentación final.

3.2.1 Revisión bibliográfica.

Se revisar la literatura para detectar la evolución de las competencias de empleabilidad en el tiempo con el propósito de identificar la dirección hacia la que estas se dirijan, así como las que actualmente se consideran necesarias para los sectores de empleo en administración, sociales, científicos, técnicos y de oficios, en base a la trayectoria que estas han ido cogiendo a lo largo del tiempo respondió a las preguntas ¿Qué competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas son las más demandadas actualmente por las empresas del sector de administración, social, científico, técnico y de oficios? ¿qué competencias serán necesarias en un futuro próximo para cada uno de estos sectores?, detectándose un total de 55 competencias actualmente demandadas por las empresas.

Posterior a la revisión bibliográfica, se agruparon las competencias en 5 dimensiones, administración, social, científico, técnico y de oficios (Tabla 3), así como, conocimiento del mercado laboral.

3.2.2 Desarrollo del cuestionario.

Se extraerá una batería de competencias de empleabilidad del análisis bibliográfico, incluyendo también aquellas que los/as orientadores/as laborales del programa ERACIS de Cruz Roja que se prestan como voluntarios para desarrollar el cuestionario, consideran

esenciales para el desarrollo social, profesional y personal de los/as usuarios/as de los servicios de orientación laboral, estas competencias esenciales estarán basadas en las presentadas por Arnau, Marzo, Jariot y Sala (2013) en su trabajo sobre el aprendizaje de las competencias básicas de empleabilidad: la autogestión, la capacidad de autoconstruir un proyecto profesional, la habilidad para tomar decisiones, capacidad para resolver problemas, capacidad de trabajo en equipo, habilidades comunicativas, perseverancia, flexibilidad y responsabilidad (Arnau, Marzo, Jariot y Sala, 2013). El resto de competencias de la batería procederán del análisis bibliográfico, prestando mayor importancia, por la calidad del trabajo y el enfoque de este, a las del “barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. Edición máster, 2017” siendo estas: habilidad en el manejo de la TIC, autonomía en el aprendizaje, trabajo en equipo, habilidad comunicativa, adaptabilidad a nuevas situaciones, capacidad para tomar decisiones, capacidad de trabajo interdisciplinar, idiomas, capacidad creativa, capacidad de análisis, capacidad organizativa, habilidad para innovar, habilidad para gestionar la presión, orientación a la calidad, habilidades interpersonales, capacidad para asumir responsabilidades, ética, iniciativa, capacidad crítica, autónoma, capacidad para ser independiente y liderazgo (Martínez Vázquez, García, Michavila, Martín y Cruz, 2018).

Tabla 1. Competencias y habilidades extraídas de la bibliografía

<ul style="list-style-type: none"> • Distribuir y manejar el dinero • Distribuir y controlar el material • Distribuir el espacio • Distribuir y coordinar personas • Capacidad para trabajar en equipo • Destreza para enseñar a otros • Habilidad para dar servicio a los clientes • Liderazgo • Habilidad para la negociación • Capacidad para adquirir y evaluar datos • Capacidad para comprender los sistemas sociales • Capacidad para comprender los sistemas organizacionales • Habilidad para controlar tareas y corregirlas • Capacidad para generar diseños que mejoren los sistemas • Capacidad para seleccionar equipos e instrumentos de trabajo • Capacidad lectora • Capacidad de redacción • Capacidad para comprender las reglas aritméticas y matemáticas • Capacidad para expresarse y escuchar 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento técnico y científico general y específico • Comunicación social • Ser flexible y adaptable • Autogestión • Capacidad de autoconstruir un proyecto profesional • Perseverancia • Comunicación oral/escrita • Planificación y organización • Capacidad de trasladar el conocimiento teórico a la práctica • Conocimiento de culturas diferentes • Iniciativa • Emprendimiento • Autoconocimiento • Capacidad de resolver problemas • Habilidad para el manejo de la tecnología de la información y la comunicación (tic) • Capacidad para gestionar el tiempo • Capacidad de coordinación con más personas • Autonomía en el aprendizaje • Idiomas • Habilidad para gestionar la presión
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Creatividad • Capacidad para tomar de decisiones • Razonamiento • Responsabilidad • Autoestima e integridad • Habilidad para socializar • Autocontrol • Gestionar la incertidumbre 	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación a la calidad • Capacidad para asumir responsabilidades • Ética • Capacidad crítica • Autónoma • Capacidad para ser independiente • Trabajo en equipo interdisciplinar • Capacidad de análisis
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Por otro lado, tras consultar con dos orientadoras del programa ERACIS, estas añadieron nuevas competencias que no se veían reflejadas en las extraídas de la bibliografía y sí las consideraban representativas de los sectores de empleabilidad claves. Estas competencias se introdujeron en el cuestionario con el fin de ponerlas a prueba junto a las demás.

Tabla 2. Competencias y habilidades propuestas por los orientadores del programa ERACIS de Cruz Roja

<ul style="list-style-type: none"> • Dominio del lenguaje • Tener precisión • Tener buena memoria • Ser detallista • Interés por las actividades repetitivas • Interés por las tecnologías administrativas • Empatía • Equilibrio emocional • Orden 	<ul style="list-style-type: none"> • Método de trabajo • Ser constante • Interés por la investigación • Curiosidad • Previsión de posibles problemas y necesidades • Precisión manual • Habilidad manual • Concentración
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La elaboración del Cuestionario de Evaluación de la Necesidad Percibida de Competencias de Empleabilidad, se hará en colaboración con los/as orientadores/as laborales y se consultará a diferentes técnicos/as de selección especializados/as en ramas de empleo de las áreas administrativas, sociales, científicas, técnicas y oficios, para diferenciar las competencias que son necesarias para unas u otras áreas.

Tras una segunda consulta con dos orientadoras laborales del programa ERACIS y un especialista en selección, las competencias del cuestionario se estructuraron en cinco bloques, donde dentro de cada uno de ellos se sitúa el modelo de empleabilidad que proponen Sebastián Rodríguez Espinar, Anna Prades Nebot y Albert Basart Capmany (2007), basado en el saber ser, saber estar, saber y saber hacer.

Tabla 3. Bloques de competencias por áreas laborales

Administrativas	Saber ser	Habilidad para la negociación Responsabilidad Autogestión Planificación y organización Capacidad de gestionar el tiempo
-----------------	-----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		Capacidad de coordinación con más personas Autonomía en el aprendizaje Habilidad para gestionar la presión Capacidad para asumir responsabilidades Capacidad crítica Autonomía Tener precisión Tener buena memoria Ser detallista Orden
	Saber estar	Capacidad para expresarse y escuchar Autocontrol Gestionar la incertidumbre Comunicación oral/escrita Concentración
	Saber	Capacidad lectora Capacidad de redacción Capacidad para comprender las reglas aritméticas y matemáticas Habilidad en el manejo de la de las TIC Idiomas Interés por las tecnologías administrativas
	Saber hacer	Distribuir y manejar el dinero Distribuir y controlar el material Capacidad para adquirir y evaluar datos Habilidad para controlar tareas y corregirlas Razonamiento Capacidad de resolver problemas Capacidad de análisis Interés por las actividades repetitivas Previsión de posibles problemas y necesidades
Sociales	Saber ser	Liderazgo Autoestima e integridad Ser flexible y adaptable Iniciativa Autoconocimiento Capacidad de coordinación con más personas Ética Autónoma Empatía Equilibrio emocional Ser constante
	Saber estar	Capacidad de trabajo en equipo Destreza para enseñar a otros Habilidad para dar servicio a los clientes Habilidad para la negociación Capacidad para comprender los sistemas sociales Capacidad para expresarse y escuchar Habilidad para socializar Comunicación social Conocimiento de culturas diferentes Trabajo en equipo interdisciplinar
	Saber	Capacidad de trasladar el conocimiento teórico a la práctica Habilidad para el manejo de la tecnología de la información y la comunicación (TIC)

		Idiomas
	Saber hacer	Distribuir el espacio Distribuir y coordinar personas Capacidad para seleccionar equipos e instrumentos de trabajo Capacidad para tomar de decisiones
Científicas	Saber ser	Creatividad Razonamiento Responsabilidad Autocontrol Ser flexible y adaptable Perseverancia Planificación y organización Tener precisión Capacidad de coordinación con más personas Autonomía en el aprendizaje Ética Capacidad crítica Autónoma Ser constante Curiosidad Interés por la investigación
	Saber estar	Capacidad para trabajar en equipo Gestionar la incertidumbre Comunicación oral/escrita Trabajo en equipo interdisciplinar
	Saber	Capacidad para adquirir y evaluar datos Capacidad para generar diseños que mejoren los sistemas Capacidad lectora Capacidad para comprender las reglas aritméticas y matemáticas Conocimiento técnico y científico general y específico Capacidad de autoconstruir un proyecto profesional Capacidad de trasladar el conocimiento teórico a la práctica Idiomas
	Saber hacer	Distribuir y controlar el material Capacidad para adquirir y evaluar datos Habilidad para controlar tareas y corregirlas Capacidad para tomar de decisiones Capacidad de resolver problemas Capacidad de análisis Método de trabajo Capacidad para seleccionar equipos e instrumentos de trabajo
Técnicas	Saber ser	Responsabilidad Orientación a la calidad Autónoma Capacidad para ser independiente Tener precisión Curiosidad Concentración
	Saber estar	
	Saber	Capacidad para generar diseños que mejoren los sistemas Capacidad para seleccionar equipos e instrumentos de trabajo Conocimiento técnico y científico general y específico
	Saber hacer	Distribuir y controlar el material Habilidad para controlar tareas y corregirlas

		Capacidad de resolver problemas Previsión de posibles problemas y necesidades
Oficios	Saber ser	Creatividad Autogestión Capacidad para ser independiente Concentración
	Saber estar	Trabajo en equipo interdisciplinar
	Saber	Emprendimiento
	Saber hacer	Precisión manual Habilidad manual

Este cuestionario se desarrollará en formato escala tipo Likert (Beta), donde se incluirán las competencias transversales más demandadas por las empresas relacionadas con los sectores de administración, social, científico, técnico y de oficios en la actualidad, así como las competencias necesarias para poder competir en el mercado laboral.

Una vez valoradas las competencias que se incluirán, y construido el cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad, en base al asesoramiento experto, se pasará una prueba piloto a un grupo compuesto por diez sujetos, cuatro profesionales en orientación laboral y seis usuarios/as que han finalizado los itinerarios de inserción personalizados con éxito en su inserción.

Esta prueba piloto pretende corregir errores en el estilo y el lenguaje usado, así como de items redundantes o incomprensibles.

3.2.3 Análisis del cuestionario.

Se dará difusión y se pasará el cuestionario a través de redes sociales al mayor número de personas posible, tratando de obtener una muestra representativa de las diferentes áreas administrativas, sociales, científicas, técnicas y oficios. Se realizará un análisis factorial exploratorio y confirmatorio para verificar la estructura interna de la prueba, así como, un Alpha de Crombach para verificar la consistencia interna de la prueba. La sensibilidad al cambio del cuestionario se comprobará en la etapa experimental mediante el método test-retest.

3.2.4 Grupos experimental/control.

Para evaluar el efecto de la subfase de reestructuración cognitiva se precisará de dos grupos control. Uno de ellos será evaluado con el cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad antes de comenzar el itinerario de inserción

personalizado y una vez finalizado este, pero no participará en la subfase de reestructuración cognitiva. El segundo grupo control no será evaluado en la fase de acogida del itinerario de inserción personalizado y tampoco participará en la subfase de reestructuración cognitiva, este solo será evaluado con el cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad al finalizar el itinerario de inserción personalizado.

Durante la subfase de seguimiento y acompañamiento se recopilarán datos cuantitativos de los/as usuarios/as participantes sobre el número de ofertas en las que han postulado, postulaciones que han pasado el primer proceso de selección, número de entrevistas telefónicas que han conseguido, número de entrevistas presenciales a las que han sido convocados, y si han conseguido la inserción o no.

Con estos datos se buscarán correlaciones entre la participación en el grupo experimental o control y la cantidad de oportunidades de inserción que han tenido, siendo la inserción en su área la más valorada.

Tabla 4: Distribución de los grupos experimentales

Grupo experimental	cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad	itinerario de inserción personalizado CON subfase de reestructuración	cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad
Grupo control 1	cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad	itinerario de inserción personalizado SIN subfase de reestructuración cognitiva	cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad
Grupo control 2		itinerario de inserción personalizado SIN subfase de reestructuración	cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad

3.2.5 Desarrollo del itinerario de inserción personalizado.

Una vez alcanzada una fiabilidad aceptable en el cuestionario, se comenzará con la etapa experimental. En esta etapa se dará comienzo a los itinerarios de inserción personalizados con la entrevista inicial de la fase de acogida a los tres grupos, experimental, control 1 y control 2, donde se les explicará en que consiste el experimento y se les invitará a participar, se les facilitará un consentimiento informado y se les informará de que, una vez finalizado

el experimento se procederá a realizar las intervenciones a los grupos de control para que también sean beneficiados si hay resultados positivos.

Ya firmado el consentimiento informado por los/as usuarios/as que deseen participar, se procederá al reparto de estos en los diferentes grupos, mediante un muestreo estratificado se repartirán los/as participantes en base a las áreas de interés siendo estas administrativas, sociales, científicas, técnicas y oficios, de esta manera tratamos de tener representación de cada área en cada grupo experimental/control.

Creados los grupos, se les pasará el cuestionario al grupo experimental y al grupo control 1.

Una vez finalizada la fase acogida, se les citará la semana siguiente para comenzar con la fase de desarrollo con la orientación y asesoramiento, esta fase transcurrirá para todos de manera normal, con la salvedad de que al grupo experimental se le explicará que tendrán una subfase más, la siguiente, y en qué consistirá de manera superficial.

La subfase de reestructuración cognitiva se desarrollará entre la subfase de orientación y asesoramiento, y formación para el empleo. De esta manera, si la reestructuración cognitiva ha sido fructífera, los/as usuarios/as del grupo experimental aprovecharán la subfase de formación para el empleo para adquirir las competencias que ahora consideran como necesarias para su área.

Las siguientes subfases, formación para el empleo e itinerario laboral, transcurrirán de la manera habitual para todos los grupos.

3.2.5.1 Reestructuración cognitiva.

La reestructuración cognitiva se plantea como una sesión donde el psicólogo orientador, de una manera socrática, tratará de modificar la interpretación y valoración subjetiva de las competencias que interpreta como no importantes para su área de inserción, pero, sin embargo, si son importantes. Si el/la usuario/a las percibe como importantes, dirigirá mayores esfuerzos a la adquisición de estas competencias, que si no las percibe como importantes.

El objetivo de la reestructuración cognitiva es mejorar la puesta en marcha de acciones hacia la formación en las competencias que necesita el/la usuario/a para mejorar su empleabilidad, centrando los esfuerzos en la adquisición de estas.

3.2.6 Evaluación de la intervención.

Una vez finalizado el itinerario de inserción personalizado, el/la usuario/a volverá a realizar el cuestionario de evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad, donde se valorará si la subfase de reestructuración cognitiva del itinerario de inserción personalizado ha causado algún efecto. También se valorará de manera cuantitativa, las acciones emprendidas por el/la usuario/a para la adquisición de las competencias necesarias para su sector, así como, la incorporación a un empleo de su sector, sí como, Mediante el método test-retest se evaluará la sensibilidad al cambio del cuestionario.

3.3 Temporización

3.3.1 1ª Etapa: Revisión bibliográfica y extracción de competencias.

La revisión bibliográfica llevó un tiempo de doce días.

3.3.2 2ª Etapa: Prueba piloto

Esta etapa tendrá una duración de dos semanas.

3.3.3 3ª Etapa: Análisis del cuestionario.

Esta etapa tendrá una duración de dos semanas.

3.3.4 4ª Etapa: Comienzo de los itinerarios de inserción personalizados con la pasación inicial del cuestionario.

Los itinerarios tendrán una duración de seis meses, teniéndose en cuenta las posibles inserciones laborales que se produzcan en el transcurso de estos.

3.3.5 5ª Etapa: Evaluación de la sensibilidad al cambio del cuestionario y el efecto de la subfase de reestructuración cognitiva.

Esta etapa tendrá una duración de un mes.

3.3.6 6ª Etapa: Recopilación de datos de inserción.

Esta etapa tendrá una duración de 4 meses contando la subfase de seguimiento y acompañamiento.

4. Resultados esperados

Los resultados que se espera mediante la evaluación de la necesidad percibida de competencias de empleabilidad y la introducción de una subfase de reestructuración cognitiva en el itinerario personalizado de inserción, son que los/as usuarios/as del grupo experimental hagan una adquisición de competencias de empleabilidad acordes a su área laboral. Esta adquisición de competencias se espera que se haga una mejor motivación y proactividad por parte de los/as participantes.

Por otro lado, se espera que los/as participantes del grupo control 1 mantengan la percepción de no necesidad de competencias que les son necesarias para mejorar su empleabilidad.

5. Presupuesto

Tabla 5: Presupuesto

	Honorarios	Horas	Total
<i>Coordinador del programa</i>	15€ x hora	48	720€
<i>Orientador/a</i>	20€ x hora	156	3.120€
<i>Orientador/a</i>	20€ x hora	156	3.120€
<i>Orientador/a</i>	20€ x hora	156	3.120€
<i>Orientador/a</i>	20€ x hora	156	3.120€
<i>Experto/ en selección</i>	32€ x hora	2	64€
<i>Experto/ en selección</i>	32€ x hora	2	64€
<i>Experto/ en selección</i>	32€ x hora	2	64€
<i>Experto/ en selección</i>	32€ x hora	2	64€
<i>Experto/ en selección</i>	32€ x hora	2	64€
<i>Orientadoras del programa ERACIS</i>	Voluntarias		
<i>Total</i>			13.520€

6. Conclusiones finales

El máster me ha arrojado una gran cantidad de información y formación para desenvolverme eficazmente en entornos organizacionales, si bien aún me falta madurez profesional en el sector de la psicología en el área laboral, tengo el conocimiento suficiente para adentrarme con pie firme, buscar, identificar y usar los recursos necesarios para las situaciones que se me presenten, y realizar funciones equivalentes a las profesionales hasta que sean profesionales.

Por otro lado, el máster provee de recursos muy útiles que, con creatividad, pueden ser usado de una manera eficaz en diferentes entornos, como es en mi caso en colectivos de riesgo de exclusión social. Estas técnicas me han facilitado crear proyectos innovadores, atractivos y eficaces para el colectivo. Técnicas como la de Survey Feedback fueron de un gran atractivo en un taller de fomento de la concordia en la venta ambulante, produciendo estrategias eficaces que se mantuvieron durante el tiempo en los que recibimos reportes. Otro programa, este de activación hacia el empleo, está basado en el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, si bien implementado con mucha creatividad, esperamos que dé sus frutos para finales de año.

6.1 Competencias adquiridas durante el cursado de las asignaturas del máster

CE-1 Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía

Antes del máster, no conocía ningún modelo de bienestar organizacional más que las pinceladas que pueda interpretar por mi cuenta en el libro “la auténtica felicidad” de Seligman.

Durante el transcurso del máster he podido conocer con mejor profundidad los modelos teóricos implicados en el bienestar organizacional, así como aquellos explicativos del estrés. El modelo que se ha estudiado en profundidad ha sido el HERO y su círculo de recursos organizacionales saludables, empleados saludables y resultados organizacionales saludables. Durante el grado en psicología, apenas se ve la psicología positiva, y ha sido todo un descubrimiento el impacto que genera en las organizaciones.

CE-2 Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.

Antes de comenzar el máster, apenas sabía los conceptos que implicaba una investigación, y a partir de toda la documentación que se facilita en este vía AVI y gracias a la asignatura de iniciación a la investigación he podido conocer los procedimientos implicados en el desarrollo de una investigación. Las competencias que he adquirido son las suficientes para comprender gran parte del análisis estadístico se precisa en un estudio de ciencias sociales, así como la sistematización de la revisión bibliográfica que se precisa.

CE-3 Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos

Antes de entrar en el máster ya tenía conocimientos para comparar diferentes teorías, pero su mayoría se basaban en la psicología clínica.

En el trascurso de las asignaturas he podido ir adquiriendo competencias para comparar y entender las diferentes teorías relacionadas con el ámbito laboral, bienestar psicosocial y ergonómico de los trabajadores. Concretamente, en la Recursos humanos y Salud ocupacional he podido profundizar en teorías y modelos desconocidos para mí.

CE-4 Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.

Durante el grado en Psicología todos los trabajos que hice fuero en una base muy teórica, excesivamente teórica en mi opinión, por lo que al comenzar el máster no tenía ninguna destreza para aplicar ninguna teoría, aunque esta fuera tutorizada.

Seguramente el no haber cogido prácticas profesionales me crea cierta dificultad a la hora de aplicar sin tutorización alguna teoría o modelo, por lo menos en un tiempo adecuado. El máster me ha facilitado el conocimiento adecuado, las destrezas y competencias para usar el conocimiento adquirido en las asignaturas, la práctica, para poner en práctica los conocimientos en un entorno controlado y tutorizado, y en mi caso, solo me queda la experiencia para saber aplicar todo sin tutorización.

Antes de empezar el máster partía, a efectos de aplicar, desde la ignorancia, y ahora finalizado el máster, si bien sí que necesitaría tutorización en los primeros pasos, sí conozco los pasos a seguir para aplicar eficazmente procesos y teorías.

CE-5 Valorar las características que determinan el clima y la cultura

organizacionales, así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.

Para mí, antes de empezar el máster, el bienestar laboral solo se ceñía al liderazgo transformacional, concepto que pude estudiar en el desarrollo de mi TFG.

Si bien a nivel teórico las valoraciones de clima y cultura, no me crean problema gracias a lo aprendido en el máster, con tutorización me puedo desenvolver correctamente en las valoraciones temporales.

Por otro lado, la técnica Survey Feedback me ha sido y me está siendo de gran utilidad en los talleres que estoy impartiendo. Esto me hace ser consciente que las competencias las tengo, solo que me llevan más tiempo prepararlas y las aplico de forma dubitativa, hasta que me desarrollo.

CE6 - Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.

Antes del máster, aunque sí conocía la psicología en el entorno de recursos humanos, no tenía claro el concepto, su participación e implicación en dicho entorno.

Ahora, durante el transcurso del máster he aprendido diferentes técnicas, que si bien no en el entorno de los recursos humanos, he podido implementar en la organización donde hago un voluntariado, fomentado aún más el crecimiento del equipo.

CE7 - Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.

En el máster hay técnicas que he podido aplicar en entornos en riesgo de exclusión social, que si bien, no son las más adecuadas, sí muestran una eficacia mejorando la salud psicosocial en el colectivo.

Antes del máster, al no conocer las técnicas, tenía que valerme por improvisaciones y a base de ensayo error.

CE8 - Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.

Si bien, la aplicación de técnicas no ha sido directamente sobre una organización o empresa, estas han sido sobre un colectivo en riesgo de exclusión social. Modelos como el de desequilibrio esfuerzo-recompensa ha ayudado a crear programas de activación hacia la empleabilidad de dicho colectivo.

Anterior al máster, este tipo de intervenciones se hacían improvisando, debido al poco conocimiento que tenía de estas técnicas.

CE9 - Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.

Contando con que aún me quedan competencias por desarrollar, y estas se desarrollaran con la práctica, el conocimiento adquirido en modelos y teorías, en técnicas de intervención, en el impacto sobre la salud psicosocial y física de las organizaciones saludables y la gestión de recursos humanos en pro del bienestar psicosocial del trabajador, me facilitan mucho el desarrollo de competencias de una manera más profesional.

Este conocimiento me ha facilitado en gran medida diseñar y poner en marcha técnicas y proyectos destinados a un colectivo en riesgo de exclusión social, creando programas innovadores y amigables para los/as integrantes del colectivo.

Las competencias adquiridas son las adecuadas, ahora me queda profesionalizarme en ellas.

La escala 1-4 que hace referencia a la categorización de las competencias			
1	2	3	4
Se constata la existencia del conocimiento y las habilidades básicas pero las competencias están insuficientemente desarrolladas.	Se constata la competencia para desempeñar tareas pero si desempeño requiere guía y supervisión.	Se constata la competencia para desempeñar tareas básicas de dicha competencia sin guía ni supervisión.	Se constata la competencia para realizar tareas complejas sin guía ni supervisión.

COMPETENCIAS DEL MÁSTER A VALORAR					
		1	2	3	4
CE-1	Interpretar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de la Salud Ocupacional y Ergonomía			X	
CE-2	Desarrollar una investigación básica en Psicología de la Salud ocupacional, Psicología de las Organizaciones y desarrollo de Recursos Humanos.		X		
CE-3	Comparar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo sobre Psicología de Recursos Humanos			X	
CE-4	Aplicar las diferentes teorías y los procesos de desarrollo de las principales fortalezas individuales y organizacionales sobre Psicología Organizacional Positiva.		X		
CE-5	Valorar las características que determinan el clima y la cultura organizacionales así como los procesos de cambio y desarrollo organizacional a través del tiempo.		X		
CE-6	Implementar las técnicas de gestión de Recursos Humanos e interpretar su relación con la salud psicosocial y el desarrollo personal y de grupos en las organizaciones.			X	
CE-7	Intervenir en entornos organizacionales a través de la puesta en marcha de prácticas organizacionales que contribuyan a la prevención y la promoción de la salud de los empleados.		X		
CE-8	Aplicar técnicas de intervención/optimización de la salud psicosocial desde la psicología de la salud ocupacional.			X	
CE-9	Juzgar las competencias adquiridas a lo largo del máster sobre Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y en Recursos Humanos.			X	

6.2 Análisis de las posibles transferencias de los conocimientos al ámbito profesional y en concreto al caso TFM

Durante el transcurso del máster he podido ver reflejado mi formación en Psicología en otros campos fuera de la clínica, dejando el concepto de enfermedad mental como eje central de la Psicología y ampliando el campo de actuación de esta al entorno organizacional, fomentando bienestar laboral, el talento humano y las posibilidades productivas de las personas desde una perspectiva mucho más positiva, desde la Psicología positiva. Las corrientes laborales están cambiando y ya basta con una producción en masa, o el trabajo como fuente de estrés, depresión incluso con visión de castigo, ahora el camino emprendido

es hacia un entorno laboral más sano, donde la realización personal tenga cabida entre las tareas laborales del día a día, están naciendo las organizaciones saludables, estas que aumentan su productividad a razón del bienestar de sus trabajadores, se hacen más competitivas porque se alimentan de una manera sana del talento de sus integrantes.

Durante el máster he podido adquirir competencias en interpretación de los diferentes modelos teóricos relacionados con la salud laboral de las personas, así como las diferentes patologías psicosociales que se producen en la empresa.

El modelo HERO presentando un sistema circular basado en los recursos y prácticas organizacionales saludables, empleados saludables y resultados organizacionales saludables para crear organizaciones saludables aparece destacado durante el máster, que, junto al modelo RED generan una metodología de actuación en las organizaciones para fomentar organizaciones saludables y resilientes.

El máster junto a este TFM me ha enseñado que un conocimiento adecuado de las competencias, un uso correcto y un fomento y desarrollo de las mismas puede mejorar la productividad de la persona, aun hablando de que esta productividad sea la de buscar empleo, desarrollando personas más empleables a ojos del mercado laboral. La marca personal es un buen escaparate para las empresas, pero esta ha de ir acompañada de unas competencias acordes al puesto al que se quiere optar, no es tener muchas competencias, es tener las correctas.

7. Referencias

Aguelo, A. A., y Coma, R, T. (2016). La persona en el centro del desarrollo organizacional. *Ediciones Pirámide*.

Aguilera, P. (2010). “Conecta NOW”: rompiendo la brecha digital en colectivos en riesgo de exclusión social mediante acciones de alfabetización digital. *Euro-Iberoamericano de Alfabetización Mediática y Culturas Digitales*, Sevilla: Universidad de Sevilla.

Alarcón, R. (2002). La formación para el trabajo y el paradigma de formación por competencias. *Calidad en la Educación*, (16), 143-156.

Arnau, L., Marzo, T., Jariot, M. y Sala, J. (2013). Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood *European Journal of Social Work*, 17(2), 252-265.

Avilés, R. B., y Cobos, G. B. J. (2011). El rol de la Orientación Laboral en el ámbito del Trabajo Social. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (50), 280-293.

Barrio, L. R. (2005). Fundamento teórico de las competencias transversales. *Capital Humano*, (188).

Ceniceros, J. C. y Oteo, E. (2003). Orientación sociolaboral basada en itinerarios. Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión. *Madrid: Fundación Tomillo. Fundación Luis Vives. Unión Europea. Fondo Social Europeo.*

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD). (2016). *Guía referencial iberoamericana de competencias laborales en el sector público*. Bogotá, Colombia: Autor. <https://www.sfp.gov.py/sfp/articulo/13480-gua-referencial-iberoamericana-de-competencias-laborales-en-el-sector-pblico-.html>

Estrada, V. M. E. (2017). Licenciado en psicología (Doctoral dissertation, universidad nacional autónoma de méxico).

Froján Parga, M. X., y Calero Elvira, A. (2011). Guía para el uso de la reestructuración cognitiva como un procedimiento de moldeamiento. *Psicología conductual*.

Galilea, V. (2001). Orientación vocacional. Recuperado de www.sie.es/crl/archivo_pdf/ORIENTACION%20VOCACIONAL.pdf.

Martín, G. M. (2016). Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España (*Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Madrid*).

Martínez, J. M., Vázquez-Ingelmo, A., García-Peñalvo, F. J., Michavila, F., Martín-González, M., y Cruz-Benito, J. (2018). Barómetro de empleabilidad y empleo universitarios. *Edición Máster 2017*. Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios.

Michavila, F., Martínez, J. M., Martín-González, M., García-Peñalvo, F. J. y Cruz-Benito, J. (2016). Barómetro de Empleabilidad y Empleo de los Universitarios en España, 2015 (Primer informe de resultados). Madrid: *Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios*.

Olmos, R. E. (2011). Análisis de la intención emprendedora en estudiantes universitarios a través de los rasgos de personalidad. *Multiciencias*, 11(1), 65-75.

Palacios, J. C. (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. *Norba. Revista de historia*, (17), 93-109.

Peiró, J. M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas psychologica*, 3(2), 179-186.

Quero, M. L., Berrocal, F. B., y Marín, S. P. (2002). Gestión de recursos humanos por competencias y gestión del conocimiento. Dirección y organización: *Revista de dirección, organización y administración de empresas*, (28), 43-54.

Rodríguez, M. A., y Cortés Pascual, M. P. (2012). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad (*Doctoral dissertation, Tesis doctoral*). Universidad de Zaragoza).

Rodríguez, S., Prades, A., y Basart, A. (2007). Accions per facilitar la inserció laboral. En A. Serra (Ed), Educació superior i treball a Catalunya (pp. 329-368). Barcelona: Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya.

Romero, J. M. R. (2016). Creencias y actitudes para el empleo de los/as estudiantes y egresados/as universitarios/as y satisfacción con la formación universitaria (*Doctoral dissertation, Universidad de La Laguna*).

Sánchez, M. I. D. (2008). Los estilos de dirección y liderazgo: Propuesta de un modelo de caracterización y análisis. *Pensamiento & gestión*, (25), 1-39.

SCANS, I. (1992). Lo que el trabajo requiere de las escuelas. *Informe de la comisión scans para América 2000*.

Vázquez, F. M. J., y Barrera Algarín, E. (2017). Las prácticas de empresa para la inserción sociolaboral de jóvenes con fracaso escolar. *Anduli: Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 16, 157-174.

Vega, L. E. S., Bello, E. A., y García, L. F. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2), 355.

8. Anexos

Anexo1: Datos sociodemográficos

Edad:	
Género:	
Nivel educativo:	
Estado actual de empleo:	Tiempo desempleado:
Situación familiar	Número de hijos/as:
Nivel educativo de la madre	Nivel educativo del padre
Asistencia anterior a orientación laboral	
años de experiencia en el sector demandado:	

Anexo 2: Habilidades para la búsqueda activa de empleo

Conocimiento del mercado laboral		1	2	3	4	5
1	En qué medida conoce usted los sectores laborales con mayor ofertas de empleo					
2	En qué medida sabe usted redactar una carta de presentación o motivación					
3	En qué medida sabe usted localizar ofertas de trabajo					
4	En qué medida sabe usted realizar una entrevista de trabajo					
5	En qué medida sabe usted hacer una autocandidatura					
6	En qué medida sabe usted redactar un CV					
7	En qué medida sabe usted manejar las plataformas de empleo					
8	En qué medida conoce usted las ramas o variantes relativas a su profesión					
9	En qué medida conoce usted acciones planificadas para mejorar su empleabilidad					
10	En qué medida conoce usted cuáles son sus éxitos profesionales					

Anexo 3: ejemplo del cuestionario piloto

A continuación, se le presentara una lista de competencias y habilidades de las áreas laborales administrativas, sociales, científicas, técnicas y de oficios.

Conteste al cuestionario pensando en el área laboral de su interés, valorando cuales considera necesarias para las funciones en esa área y cuales no las considera necesarias, 1 nada necesaria 5 totalmente necesaria.

Recuerde que no hay respuestas buenas ni mal, trate de contestar con la máxima sinceridad.

		1	2	3	4	5
1.	Distribuir y manejar dinero					
2.	Distribuir y controlar el material					
3.	Distribuir el espacio					
4.	Distribuir y coordinar personas					
5.	Capacidad para trabajar en equipo					
6.	Destreza para enseñar a otros					
7.	Habilidad para dar servicio a los clientes					
8.	Liderazgo					
9.	Habilidad para la negociación					
10.	Capacidad para adquirir y evaluar datos					
11.	Capacidad para comprender los sistemas sociales					
12.	Capacidad para comprender los sistemas organizacionales					
13.	Habilidad para controlar tareas y corregirlas					
14.	Capacidad para generar diseños que mejoren los sistemas					
15.	Capacidad para seleccionar equipos e instrumentos de trabajo					
16.	Capacidad lectora					
17.	Capacidad redacción					
18.	Capacidad para comprender las reglas aritméticas y matemáticas					
19.	Capacidad para expresarse y escuchar					
20.	Creatividad					
21.	Capacidad para tomar de decisiones					
22.	Razonamiento					
23.	Responsabilidad					
24.	Autoestima e integridad					
25.	Habilidad para socializar					
26.	Autocontrol					
27.	Gestionar la incertidumbre					
28.	Conocimiento técnico y científico general y específico					
29.	Comunicación social					
30.	Ser flexible y adaptable					
31.	Autogestión					
32.	Capacidad de autoconstruir un proyecto profesional					
33.	Perseverancia					
34.	Comunicación oral/escrita					
35.	Planificación y organización					
36.	Capacidad de trasladar el conocimiento teórico a la práctica					
37.	Conocimiento de culturas diferentes					
38.	Iniciativa					
39.	Emprendimiento					
40.	Autoconocimiento					
41.	Capacidad de resolver problemas					
42.	Habilidad para el manejo de la tecnología de la información y la comunicación (tic)					
43.	Capacidad para gestionar el tiempo					
44.	Capacidad de coordinación con más personas					

ANÁLISIS Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD PERCIBIDAS COMO NO NECESARIAS

45.	Autonomía en el aprendizaje						
46.	Idiomas						
47.	Habilidad para gestionar la presión						
48.	Orientación a la calidad						
49.	Capacidad para asumir responsabilidades						
50.	Ética						
51.	Capacidad crítica						
52.	Autónoma						
53.	Capacidad para ser independiente						
54.	Trabajo en equipo interdisciplinar						
55.	Capacidad de análisis						
56.	Dominio del lenguaje						
57.	Tener precisión						
58.	Tener buena memoria						
59.	Ser detallista						
60.	Interés por las actividades repetitivas						
61.	Interés por las tecnologías administrativas						
62.	Empatía						
63.	Equilibrio emocional						
64.	Orden						
65.	Método de trabajo						
66.	Ser constante						
67.	Interés por la investigación						
68.	Curiosidad						
69.	Previsión de posibles problemas y necesidades						
70.	Precisión manual						
71.	Habilidad manual						
72.	Concentración						